

The Manitoba Labour
Management Review
Committee

**Annual Report
2007**

January 1, 2007 - December 31, 2007





THE MANITOBA LABOUR MANAGEMENT
REVIEW COMMITTEE

March 2, 2009

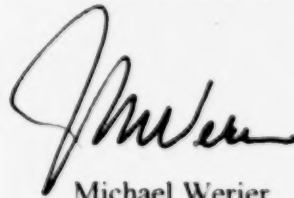
Honourable Nancy Allan
Minister of Labour and Immigration
Province of Manitoba
Room 317 Legislative Building
Winnipeg, Manitoba R3C 0V8

Dear Minister Allan:

On behalf of the Manitoba Labour Management Review Committee, I have the honour to submit to you the Committee's Report for the period ending December 31, 2007.

The Committee hopes the report will be informative and useful to members of the Legislative Assembly.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Michael Werier', written in a cursive style.

Michael Werier
Chairperson



REPORT OF
THE MANITOBA LABOUR MANAGEMENT REVIEW COMMITTEE

JANUARY 1, 2007 TO DECEMBER 31, 2007

HISTORY

The Labour Management Review Committee (LMRC) was established in 1964 by a unanimous resolution of the Legislature. In its original form, the Committee's mandate was to undertake a continuing and comprehensive review of labour legislation and labour-management relations in the Province of Manitoba.

The LMRC, with equal representation from labour and management, came into being as the culmination of a process which began in 1963. Several labour-management seminars were held over a 12-month period to examine the main aspects of industrial relations in Manitoba. Labour and management representatives attended these sessions, and a consensus developed that the establishment of a permanent committee representing both parties would make a valuable contribution to labour-management relations. In the Speech from the Throne of February, 1964, the government announced its intention to establish such a committee. The Manitoba Labour Management Review Committee was formed shortly thereafter.

STRUCTURE

In a review of the LMRC conducted in 1999, committee members examined their role and function and developed a new structure and mandate to improve committee effectiveness in providing timely advice to the Minister of Labour. From 1989 to 2000, the LMRC was guided in its activities by a Steering Committee (6 members), which coordinated the work of the Full or Main committee (26 members). The Steering Committee was responsible for setting the direction and focus of sub-committees and performing much of the policy review work of the LMRC. It then reported back to the Main committee for final review and approval of various policy issues.

In April 2000, the structure of the Committee was changed. The membership of the LMRC currently consists of 5 labour and 5 management representatives (decided as appropriate by the labour and management constituencies), a chairperson, a vice-chairperson, a government representative and a secretary (appointed by the Minister of Labour). The length of term and conditions of appointment are determined by the respective caucuses. Each caucus co-chair is responsible for ensuring that there are processes in place for obtaining input and representation from their broader constituencies and for keeping them informed on committee developments.

The Arbitration Advisory Sub-Committee was retained but the other standing committees (Health Sector Working Group and Construction) were disbanded. It was decided that new sub-committees or working groups would be created as needed with the membership to be determined by each caucus.

Another change that took effect in 2000, was the addition of alternate members to the LMRC. Each caucus has named one individual to attend those meetings where there are not enough regular members to meet a quorum of 3 representatives each for labour and management.

Please see Appendix A for membership of the LMRC and its sub-committees as of December 31, 2006.

METHODS OF OPERATION

The LMRC has felt, since its inception, that open and frank discussions would best be facilitated if attendance was restricted to committee members only.

The minutes of committee meetings, are produced for the benefit of the members and their respective caucuses. Members are generally not identified in the proceedings.

In addition, a communications' guideline has been developed for dealing with questions from the media or stakeholder groups. Generally, the guideline states that members are free to express their own opinions on issues as long as it is understood that these comments are those of the individuals and not that of the LMRC. Only the chairperson or individuals designated by the chairperson, can speak about matters before the committee. A copy of the guideline is contained in Appendix B.

When the LMRC arrives at a decision which has majority support from each side, the recommendations for action are then forwarded to the government or the appropriate body.

The Chairperson of the LMRC communicates regularly with the Minister of Labour and departmental officials to update them on the current and planned activities of the committee.

From time to time, the LMRC decides to examine issues of broad interest to labour and management. When appropriate, seminars or conferences are organized to which a variety of interested individuals and groups may be invited. The proceedings of these conferences are published when they are felt to be of lasting value and interest to a wide readership.

The LMRC is assisted in its work by the research facilities of the Manitoba Department of Labour and Immigration. A staff person of the department also functions as the LMRC's secretary.

Labour and management members serve voluntarily on the LMRC without remuneration for the time they devote to its work.

MANDATE AND GUIDING PRINCIPLES

The mandate of the Labour Management Review Committee is as follows:

MANDATE

MISSION

The Manitoba Labour Management Review Committee's mission is to promote a harmonious labour relations climate and to foster effective labour-management cooperation in support of the economic and social well-being of Manitobans.

OBJECTIVES

1. To provide leadership in promoting labour-management cooperation and fostering a stable labour relations climate in Manitoba.
2. To provide the Manitoba Government with an ongoing review of proposed labour legislation with the intent of reaching consensus between labour and management whenever possible.
3. To respond to problem areas in labour-management relations and to develop policies/initiatives to resolve them.
4. To discuss, on an ongoing basis, emerging issues of common concern towards a better understanding of each other's point of view.

GUIDING PRINCIPLES

- Take leadership in promoting effective labour-management relations.
- Provide objective and independent advice to government and others.
- Identify and address emerging labour-management relations issues.
- Seek consensus on issues and where honest differences occur, identify the differing views of labour and management.
- Communicate with the labour-management community on relevant issues.
- Act as an effective sounding board for proposed government policy.
- Operate as an autonomous but responsive entity in relation to the provincial government.

COMMITTEE ACTIVITIES - 2007

February Statutory Holiday

After broad public support for a new holiday by Manitobans, major media outlets and both opposition, in February 2007, the Manitoba Labour Management Review Committee (LMRC) was asked by the Minister to provide advise and recommendations regarding proposed amendments to *The Employment Standards Code (Code)*. Based on the outcome of the LMRC's deliberations, the new holiday was announced it would be on the third Monday in February. On the new February holiday, retail businesses will be able to operate in accordance with the same rules that apply to Sundays and certain other holidays (Thanksgiving Day and Victoria Day). This means that in municipalities that have a by-law governing retail hours on such days, like Winnipeg, Brandon and Portage la Prairie, retail businesses that normally employ four or fewer workers will be allowed to operate without restriction. Businesses that normally employ more than four workers will be allowed to operate between 12 noon and 6:00 p.m. In municipalities without such a by-law, like Steinbach, any retail businesses may operate without restriction provided they do so with four or fewer workers. As is the case with other statutory holidays, non-retail establishments will not be restricted in their hours of operation on the new holiday.

Section 87.1-87.3 of *The Labour Relations Act*

In October 2007 the LMRC was asked to review the procedures in accordance with Section 87.4 of *The Labour Relations Act* respecting the expedited settlement provisions during a work stoppage. Labour and management have met to review the process and identify areas of concern. It was agreed by both parties that further discussion was necessary to develop their positions and possible suggestions for amendments.

Construction Labour Relations Legislation

The Minister requested that a construction sub-committee of the LMRC work towards developing legislative proposals for construction labour relations legislation. Numerous meetings and discussions have taken place. Discussions are continuing.

Reservists Job Protection Leave

On February 2007, the Honourable Nancy Allan, Minister of Labour and Immigration asked the LMRC to review a proposal to provide unpaid leave for Reservists who leave their civilian employment to serve our country. Based on the consensus recommendations of the LMRC

amendments to *The Employment Standards Code* provides unpaid leave and job protection for reservists who volunteer for service.

Agricultural Workers

During the public review of *The Employment Standards Code* in 2005/2006, as conveyed to the Minister in two reports dated May 18, 2006 and November 9, 2006, the LMRC reached consensus on all issues except coverage for agricultural workers. When the LMRC first considered this matter in February 2006, it recommended that since agriculture is a complex and diverse industry, there should be further consultation with industry stakeholders on any proposed changes. Therefore the LMRC, as well as staff from Labour and Immigration and from Manitoba Agriculture, Food and Rural Initiatives (MAFRI) have held several discussions with industry stakeholders regarding this matter to ensure any potential changes reflect the unique and complex nature of the industry and its sub-sectors. As a result, the Department focused consultations on three main themes:

- Ways to ensure that any exclusion for agricultural workers is clear and appropriate by revising the current definition of agriculture in the Code, possibly to focus the definition on those who work on a farm and are directly engaged in primary production of certain agricultural products.
- Ways of recognizing the special circumstances of smaller family-run farms by considering such matters as the exclusion of family members from employment standards provisions and determining the appropriate definition of family members.
- Ways to ensure provisions that might be extended to agricultural workers reflect the industry and employment realities of various sectors of the agriculture industry.

Upon completion of its initial consultation with agricultural stakeholders and, based on these consultations, proposals were developed regarding the status of agricultural workers under the Code in light of the three themes listed above. Taking into account the feedback from agriculture industry representatives, final proposals were submitted to the agriculture industry representatives and the LMRC for discussion and stakeholders were invited to present their views on the proposals. Although the LMRC was not able to reach a consensus on this issue, both the labour and management caucuses and the agricultural industry representatives devoted considerable time and effort to working together to discuss the matter.

CONCLUSION

The Manitoba Labour Management Review Committee, together with its sub-committees over the past 40 years, has continued to be very successful in promoting a harmonious labour relations climate. The LMRC has a unique capability to give a balanced assessment of issues as they may impact both labour and business. The Committee remains an important and valuable resource for labour-management consultation and cooperation across a wide range of issues of import to the province. Effective dialogue and cooperation between the labour market stakeholders and with government is recognized as a crucial step in building a strong and vibrant economy in Manitoba.

The Committee therefore urges the Government of Manitoba to utilize the LMRC for feedback and advice on all labour relations matters. This would ensure that proposed regulatory and policy changes benefit from reviews that balance the perspectives from both business and labour. In turn, this would help promote commitment as well as a positive working relationship among the key stakeholders.

APPENDIX A

COMMITTEE AND SUB-COMMITTEE MEMBERSHIP

AS OF DECEMBER 31, 2007



MANITOBA LABOUR MANAGEMENT REVIEW COMMITTEE
MEMBERSHIP
AS OF DECEMBER 31, 2007

Labour Representatives

Darlene Dziewit
Manitoba Federation of Labour

Bill Comstock
Manitoba Government and
General Employees' Union (retired)

Dave Martin
Manitoba Building and Construction
Trades Council

Robert Ziegler
United Food and Commercial Workers
Local 832

Wally Pindera
Manitoba Teachers' Society (retired)

Alternates

Jim Murphy
Operating Engineers of Manitoba

Management Representatives

Peter Wightman
Construction Labour Relations
Association of Manitoba

William Gardner
Pitblado

Ken Entwistle
Hudson Bay Mining and Smelting

Darcy Strutinsky
Winnipeg Regional Health Authority

Jim Witiuk
Canada Safeway Limited

Terry Voss
University of Manitoba

Chairperson

Michael D. Werier

Vice-Chairperson

John Atwell

Government Representative

Rick Rennie

Secretary

Jay Short

Logistical/Other Support

Karen Lockhart

**ARBITRATION ADVISORY SUB-COMMITTEE
MEMBERSHIP
AS OF DECEMBER 31, 2007**

Labour Representatives

Darlene Dziewit
Manitoba Federation of Labour

Vacant
(Due to Paul Moist's departure from
Canadian Union of Public Employees)

Wally Pindera
Manitoba Teachers' Society (retired)

Bruce Buckley
Manitoba Government and General
Employees' Union

Alternates

Paul Labossiere
PML Maintenance

Chairperson

Government Representative

Secretary

Management Representatives

William Gardner
Pitblado

Darcy Strutinsky
Winnipeg Regional Health Authority

Terry Voss
University of Manitoba

Jim Witiuk
Canada Safeway Limited

David Lewis
Manitoba Government and General
Employees' Union

Michael D. Werier

Rick Rennie

Karen Lockhart

APPENDIX B

COMMUNICATIONS' GUIDELINE

PUBLIC INFORMATION GUIDELINE

THE MANITOBA LABOUR MANAGEMENT REVIEW COMMITTEE

Information on labour management issues should generally be publicly available, not only because of its importance to the public, but because of the openness required by "right-to-know" legislation at both the provincial and federal levels.

The general Guideline will be followed by the members of the Labour Management Review Committee and its sub-committees under the following parameters:

1. The Chairperson of the LMRC will act as the spokesperson for the Committee on all matters under consideration by the Committee. Notwithstanding this procedure:
 - a) Another person(s) may be designated by the LMRC for a specific matter(s); or
 - b) Another person(s) may be designated by the Chairperson in the absence of the Chairperson.
2. Matters under active consideration by the LMRC may be commented on in general terms, but not specifically, unless so considered and agreed to by the Committee.
3. Matters concluded by the LMRC may be commented on specifically, provided they do not require further decision by government. In the case that they require further decision, members' comments should so indicate and information should be sought from those required to make the further decisions.
4.
 - a) Members of the LMRC are free to comment on their principal's positions on matters under consideration by the Committee as long as it is made clear that the position is that of the principal and not that of the LMRC; and
 - b) Members of the LMRC may keep their principals apprised of various matters under consideration to the degree appropriate.

PUBLIC INFORMATION GUIDELINE

THE MANITOBA LABOUR MANAGEMENT REVIEW COMMITTEE

(cont'd)

5. Since the LMRC is not a public body, its meetings are closed, except as decided by the Committee. This does not preclude the LMRC from having persons other than members in attendance to facilitate the deliberations of the Committee.
6. Minutes, once approved by the LMRC, will be distributed to all members of the LMRC. (Commentary to follow the procedure outlined in 1, 2 and 3).
7. Materials used in assisting the LMRC in its deliberations should remain within the Committee unless decided otherwise by the Committee:
 - a) If these are the property of groups outside the LMRC, they are under the control of these groups.
 - b) If these are the result of the work of the Department, they are under the control of the Department.
8. All members of the LMRC and its sub-committees are to be provided with a copy of these Guidelines.

**Comité d'étude des
relations syndicales-patronales
du Manitoba**

**Rapport annuel
2007**

Du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2007





COMITÉ D'ÉTUDE DES RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES

Mars 2, 2009

Madame Nancy Allan
Ministre du Travail et de l'Immigration
Province du Manitoba
Palais législatif, bureau 317
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Madame la Ministre,

Au nom du Comité d'étude des relations syndicales-patronales, j'ai l'honneur de vous présenter le rapport du Comité pour la période se terminant le 31 décembre 2007.

Les membres du Comité espèrent que les députés de l'Assemblée législative trouveront ce rapport à la fois informatif et utile.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments respectueux.

Le président,



Michael Werier

RAPPORT DU COMITÉ D'ÉTUDE
DES RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES
DU 1^{er} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2007

HISTORIQUE

Le Comité d'étude des relations syndicales-patronales a été établi en 1964 à la suite d'une résolution unanime de l'Assemblée législative. À l'origine, le mandat du Comité était de mener une étude exhaustive et continue des textes législatifs portant sur le travail et des relations syndicales-patronales dans la province du Manitoba.

Le Comité, au sein duquel sont représentés en proportions égales les syndicats et le patronat, a été créé au terme d'un processus amorcé en 1963. De nombreuses rencontres syndicales-patronales ont été tenues au cours d'une période de 12 mois dans le but d'examiner les aspects principaux des relations industrielles au Manitoba. Des représentants syndicaux et patronaux ont assisté à ces séances et ont convenu que la mise sur pied d'un comité permanent composé de représentants des deux parties serait très utile aux relations syndicales-patronales. Dans le Discours du Trône prononcé en février 1964, le gouvernement a annoncé son intention de former un tel Comité. C'est ainsi qu'à vu le jour, peu de temps après, le Comité d'étude des relations syndicales-patronales.

STRUCTURE

Dans un examen du Comité mené en 1999, les membres ont passé en revue leur rôle et leur fonction et ont élaboré une nouvelle structure et un nouveau mandat afin de fournir de manière plus efficace des conseils en temps opportun au ministre du Travail. De 1989 à 2000, les activités du Comité étaient définies par un comité directeur de six membres chargés de coordonner le travail du comité plénier, lequel comptait 26 membres. Le comité directeur était responsable de définir les grandes lignes et les orientations des sous-comités, et d'effectuer une grande partie du travail d'examen des politiques du Comité. Il faisait ensuite rapport au comité plénier afin que celui-ci fasse l'examen final des questions de politiques et prenne les décisions requises.

La structure du Comité a été modifiée en avril 2000. Le Comité d'étude des relations syndicales-patronales est actuellement composé de cinq représentants syndicaux et de cinq représentants patronaux (nommés par les parties intéressées), d'un président, d'un vice-président, d'un représentant gouvernemental et d'un secrétaire (nommé par le ministère du Travail et de l'Immigration). Les caucus respectifs définissent la durée du mandat et les conditions de nomination. Chaque coprésident de caucus doit veiller à ce qu'un processus soit en place pour obtenir les commentaires des divers groupes qu'il représente, pour assurer la représentation de ceux-ci et pour les tenir au courant des activités du comité.

Le sous-comité consultatif en matière d'arbitrage a été conservé, mais les autres comités permanents, c'est-à-dire le groupe de travail sur le secteur de la santé et le sous-comité responsable de l'industrie de la construction, ont été dissous. Il a été convenu de créer de nouveaux sous-comités ou groupes de travail selon les besoins et que chaque caucus en désignerait les membres.

C'est en 2000 qu'est entrée en vigueur une autre modification, soit l'ajout de membres remplaçants au sein du Comité. Chaque caucus a désigné un remplaçant pour assister aux réunions dont le quorum de trois représentants syndicaux ordinaires et de trois représentants patronaux ordinaires n'est pas atteint.

Veuillez vous référer à l'annexe A pour la liste des membres du Comité d'étude des relations syndicales-patronales et de ses sous-comités au 31 décembre 2007.

FONCTIONNEMENT

Depuis la création du Comité, les personnes qui en ont été membres sont d'avis qu'il est plus facile d'encourager des discussions franches et ouvertes si la participation aux réunions est limitée aux membres.

Un procès-verbal des réunions du Comité est préparé à l'intention des membres et de leur caucus respectif. Les noms des membres n'y figurent généralement pas.

Par ailleurs, une directive en matière de communications a été élaborée pour savoir comment réagir aux questions posées par les médias ou par des groupes d'intervenants. La directive précise que les membres ont généralement le droit d'exprimer leurs propres opinions sur des dossiers, tant qu'il est entendu qu'ils s'expriment à titre individuel et non au nom du Comité. Seul le président ou ses mandataires ont le droit de parler publiquement des dossiers que le Comité examine. La directive figure à l'annexe B.

Lorsque le Comité arrive à une décision appuyée par la majorité de chaque caucus, il envoie des recommandations de mesures à prendre au gouvernement ou à l'organisme approprié.

Le président du Comité communique régulièrement avec la ministre du Travail et de l'Immigration et avec les hauts fonctionnaires du ministère afin de les tenir au courant des activités en cours ainsi que de celles qui sont prévues.

De temps en temps, le Comité décide de se pencher sur des questions d'intérêt général pour les syndicats et le patronat. Lorsque cela est pertinent, le Comité organise des conférences ou des séminaires et y convie une variété de groupes et de particuliers concernés. On publie les actes de ces conférences lorsque l'on juge qu'ils ont une valeur durable et qu'ils seraient susceptibles d'intéresser un vaste public.

Le Comité bénéficie des installations de recherche du ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba pour effectuer son travail, et un membre de ce ministère agit à titre de secrétaire du Comité.

Les représentants syndicaux et patronaux siègent bénévolement au Comité, sans rémunération pour le temps passé à faire ce travail.

MANDAT ET PRINCIPES DIRECTEURS

Le Comité d'étude des relations syndicales-patronales a comme mandat ce qui suit.

MANDAT

MISSION

Le Comité d'étude des relations syndicales-patronales a pour mission de promouvoir des relations de travail harmonieuses et d'encourager la collaboration syndicale-patronale dans le but de favoriser le bien-être économique et social de la population manitobaine.

OBJECTIFS

1. Être un chef de file dans la promotion de la collaboration syndicale-patronale et dans la création d'un climat propice à des relations de travail stables au Manitoba.
2. Effectuer, pour le compte du gouvernement du Manitoba, un examen continu des projets de loi portant sur le travail dans le but d'établir, autant que possible, un consensus entre les syndicats et le patronat.
3. Réagir aux situations problématiques dans le domaine des relations syndicales-patronales et élaborer des politiques ou des initiatives en vue de les résoudre.
4. Aborder, de manière continue, les questions émergentes d'intérêt commun afin de favoriser une meilleure compréhension des points de vue de chacun.

PRINCIPES DIRECTEURS

- Jouer un rôle de chef de file dans la promotion de relations syndicales-patronales efficaces.
- Fournir des conseils objectifs et de manière indépendante, notamment au gouvernement.
- Cerner les questions émergentes concernant les relations syndicales-patronales et y faire face.
- Tenter d'arriver à un consensus sur les questions abordées et, lorsqu'il y a des différences d'opinion sincères, déterminer la divergence de points de vue entre les syndicats et le patronat.
- Communiquer avec la communauté syndicale et patronale à propos des questions pertinentes.
- Agir en tant que groupe de rétroaction efficace en ce qui concerne les politiques gouvernementales proposées.
- Fonctionner en tant qu'organisme indépendant tout en étant attentif aux besoins du gouvernement provincial.

ACTIVITÉS DU COMITÉ – 2007

Jour férié en février

En février 2007, après un large soutien de la population provinciale relayé par les principaux médias et les deux partis de l'opposition concernant un nouveau jour férié, la ministre a demandé au Comité d'étude des relations syndicales-patronales de lui donner des conseils et de lui faire des recommandations par rapport aux modifications proposées au *Code des normes d'emploi*. S'appuyant sur le résultat des délibérations du Comité, le gouvernement a annoncé que le nouveau jour férié serait le troisième lundi de février. Ce nouveau jour férié, les commerces de détail pourront fonctionner en suivant les règles qui s'appliquent les dimanches et certains autres jours fériés (jour de l'Action de grâces et fête de Victoria). Cela signifie que dans les municipalités possédant un arrêté régissant les heures d'ouverture des commerces de détail pendant les jours fériés, comme Winnipeg, Brandon et Portage-la-Prairie, les commerces de détail qui fonctionnent normalement avec quatre employés ou moins pourront fonctionner sans restriction. Les commerces qui emploient normalement plus de quatre personnes pourront fonctionner entre midi et 18 h. Dans les municipalités sans arrêté de ce type, comme Steinbach, les commerces pourront fonctionner sans restriction à condition d'avoir quatre employés ou moins. Comme c'est le cas pour d'autres jours fériés, il n'y aura pas de restriction des heures d'ouverture pour les établissements qui ne vendent pas au détail lors du nouveau jour férié.

Articles 87.1 à 87.3 de la Loi sur les relations du travail

En octobre 2007, on a demandé au Comité, conformément à l'article 87.4 de la *Loi sur les relations du travail*, de passer en revue les procédures relatives aux dispositions accélérées de règlement pendant un arrêt de travail. Les représentants syndicaux et patronaux se sont rencontrés afin de passer en revue ces procédures et de cerner les points préoccupants. Les deux parties se sont accordées sur le fait que d'autres discussions étaient nécessaires afin d'établir leurs positions et d'élaborer d'éventuelles suggestions de modifications.

Dispositions législatives sur les relations de travail dans le secteur de la construction

La ministre a demandé qu'un sous-comité du secteur de la construction travaille en vue d'élaborer des propositions législatives concernant les relations de travail dans ce secteur. Il y a eu beaucoup de rencontres et de discussions, et ces dernières se poursuivent.

Protection de l'emploi pendant le congé des réservistes

En février 2007, la ministre du Travail et de l'Immigration, M^{me} Nancy Allan, a demandé au Comité d'examiner une proposition permettant aux réservistes quittant leur emploi civil pour servir notre pays d'obtenir un congé non payé. À partir des recommandations concertées du Comité, le *Code des normes d'emploi* a été modifié pour accorder aux réservistes se portant volontaires au service un congé non payé et une protection de leur emploi.

Travailleurs agricoles

Au cours de l'examen public du *Code des normes d'emploi* effectué en 2005-2006, tel qu'indiqué à la ministre dans deux rapports datés du 18 mai 2006 et du 9 novembre 2006, le Comité est arrivé à un consensus sur toutes les questions sauf sur la couverture des travailleurs agricoles. Quand le Comité a étudié cette question pour la première fois en février 2006, il a recommandé d'autres consultations avec les intervenants de l'industrie sur les modifications proposées, l'agriculture étant une industrie complexe et diverse. En présence de représentants du ministère du Travail et de l'Immigration et du ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Initiatives rurales, le Comité a donc discuté de cette question avec les intervenants de l'industrie agricole pour s'assurer que les modifications potentielles reflétaient la nature complexe et unique de l'industrie et de ses sous-secteurs. Le ministère a par conséquent axé les consultations autour de trois thèmes principaux :

- les moyens de s'assurer que toute exclusion des travailleurs agricoles est claire et appropriée en révisant la définition actuelle de l'agriculture dans le *Code*, possiblement pour se concentrer sur la définition des personnes qui travaillent à la ferme et qui participent directement à la production primaire de certains produits agricoles;
- les moyens de reconnaître les situations particulières des fermes familiales plus petites en prenant en considération des questions comme l'exclusion des membres de la famille dans les dispositions des normes d'emploi et l'élaboration d'une définition appropriée des membres de la famille;
- les moyens d'assurer que les dispositions pouvant être étendues aux travailleurs agricoles reflètent les réalités de l'emploi et de l'industrie des différents secteurs de l'industrie agricole.

Après la fin de la première consultation avec les intervenants de l'industrie agricole, et en se basant sur celle-ci, le ministère a élaboré des propositions concernant le statut des travailleurs agricoles en vertu du *Code* à la lumière des trois thèmes indiqués ci-dessus. En tenant compte

des commentaires des représentants de l'industrie agricole, des propositions finales ont été soumises à l'industrie et au Comité à des fins de discussion. On a invité les intervenants à faire part de leur point de vue sur ces propositions. Même si le Comité n'a pas réussi à arriver à un consensus sur cette question, les caucus syndical et patronal, tout comme les représentants de l'industrie agricole, ont consacré beaucoup de temps et d'efforts à collaborer pour discuter de cette question.

CONCLUSION

Aidé de ses sous-comités, le Comité d'étude des relations syndicales-patronales a continué de favoriser avec succès le maintien d'un climat propice à des relations de travail harmonieuses au cours des 40 dernières années. Le Comité a la capacité unique de faire une évaluation équilibrée des questions qui peuvent avoir des répercussions à la fois sur les entreprises et sur les travailleurs. Il demeure une ressource précieuse et considérable qui facilite la consultation et la coopération syndicale-patronale sur diverses questions importantes pour la province. On reconnaît qu'un dialogue et une coopération efficaces entre les intervenants du marché du travail et avec le gouvernement est une étape cruciale pour bâtir une économie forte et dynamique au Manitoba.

Le Comité encourage donc fortement le gouvernement du Manitoba à utiliser ses conseils et ses commentaires sur toutes les questions relatives aux relations de travail. Cela permettrait de veiller à ce que les propositions de modification aux règlements et aux politiques soient éclairées par des études présentant un juste équilibre entre le point de vue des entreprises et celui des travailleurs. Ce qui à son tour encouragerait les intervenants clés à s'engager et contribuerait à des relations de travail positives entre eux.

ANNEXE A

MEMBRES DU COMITÉ ET DU SOUS-COMITÉ

AU 31 DÉCEMBRE 2007



COMITÉ D'ÉTUDE DES RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES
LISTE DES MEMBRES
AU 31 DÉCEMBRE 2007

Représentants syndicaux

M^{me} Darlene Dziéwit
Fédération du travail du Manitoba

M. Bill Comstock
Syndicat des employés généraux et des
fonctionnaires du Manitoba (à la retraite)

M. Dave Martin
Manitoba Building and Construction
Trades Council

M. Robert Ziegler
Union internationale des travailleurs et
travailleuses unis de l'alimentation et du
commerce, section locale 832

M. Wally Pindera
Manitoba Teachers' Society (à la retraite)

Remplaçants

M. Jim Murphy
Operating Engineers of Manitoba

Représentants patronaux

M. Peter Wightman
Construction Labour Relations
Association of Manitoba

M. William Gardner
Pitblado

M. Ken Entwistle
Compagnie minière et métallurgique de
la Baie d'Hudson

M. Darcy Strutinsky
Office régional de la santé de Winnipeg

M. Jim Witiuk
Canada Safeway Limited

M. Terry Voss
Université du Manitoba

Président

M. Michael D. Werier

Vice-président

M. John Atwell

Représentant du gouvernement

M. Rick Rennie

Secrétaire

M. Jay Short

Soutien logistique et autre

M^{me} Karen Lockhart

**SOUS-COMITÉ CONSULTATIF EN MATIÈRE D'ARBITRAGE
LISTE DES MEMBRES
AU 31 DÉCEMBRE 2007**

Représentants syndicaux

M^{me} Darlene Dziewit
Fédération du travail du Manitoba

Poste vacant
(à cause du départ de M. Paul Moist du
Syndicat canadien de la fonction publique)

M. Wally Pindera
Manitoba Teachers' Society (à la retraite)

M. Bruce Buckley
Syndicat des employés généraux et des
fonctionnaires du Manitoba

Remplaçants

M. Paul LaBossiere
PML Maintenance

Président

Représentant du gouvernement

Secrétaire

Représentants patronaux

M. William Gardner
Pitblado

M. Darcy Strutinsky
Office régional de la santé de Winnipeg

M. Terry Voss
Université du Manitoba

M. Jim Witiuk
Canada Safeway Limited

M. David Lewis
Syndicat des employés généraux et des
fonctionnaires du Manitoba

M. Michael D. Werier

M. Rick Rennie

M^{me} Karen Lockhart

ANNEXE B

DIRECTIVE EN MATIÈRE DE COMMUNICATIONS



DIRECTIVE EN MATIÈRE DE COMMUNICATIONS AU PUBLIC
COMITÉ D'ÉTUDE DES RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES

En règle générale, les renseignements sur les questions syndicales-patronales devraient être mis à la disposition du grand public, non seulement en raison de leur importance pour le public, mais aussi en raison de la transparence exigée par les lois sur le droit à l'information, tant au niveau provincial qu'au niveau fédéral.

Les membres du Comité d'étude des relations syndicales-patronales et de ses sous-comités doivent suivre la présente directive selon les termes suivants :

1. Le président du Comité agit à titre de porte-parole du Comité en ce qui concerne tous les dossiers étudiés par le Comité. Malgré cette disposition :
 - a) le Comité peut désigner d'autres personnes pour des dossiers particuliers;
 - b) le président peut désigner d'autres personnes pour le remplacer pendant une absence.
2. Les membres du Comité peuvent commenter de manière générale les dossiers en cours d'examen par le Comité, mais non de manière précise, à moins que le Comité ne l'ait autorisé après avoir étudié la question.
3. Les dossiers déjà réglés par le Comité peuvent faire l'objet de commentaires précis, pourvu que le gouvernement ne doive pas prendre d'autres décisions à leur égard. Sinon, les membres doivent mentionner ce fait, et les demandes d'information doivent être faites aux personnes à qui il incombe de prendre ces décisions.
4.
 - a) Les membres du Comité sont libres de commenter la position du groupe qu'ils représentent en ce qui concerne les dossiers en cours d'étude, pourvu qu'il soit clairement compris que cette position est celle du groupe représenté et non celle du Comité.
 - b) Les membres du Comité peuvent tenir les groupes qu'ils représentent au courant des différents dossiers en cours d'étude, jusqu'à un certain point, dans la mesure où cela est opportun.

DIRECTIVE EN MATIÈRE DE COMMUNICATIONS AU PUBLIC

COMITÉ D'ÉTUDE DES RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES

(suite)

5. Puisque le Comité n'est pas un organisme public, ses réunions sont tenues à huis clos, à moins que ses membres n'en décident autrement. Cela n'empêche en rien le Comité d'inviter des personnes extérieures à assister à une réunion afin de faciliter les délibérations.
6. Une fois approuvé par le Comité, le procès-verbal est distribué à tous les membres du Comité. (Les commentaires doivent être faits conformément à la procédure décrite aux numéros 1, 2 et 3.)
7. Les documents utilisés pour aider les membres du Comité dans leurs délibérations doivent être conservés par le Comité, à moins que les membres n'en décident autrement.
 - a) Si ces documents appartiennent à des groupes externes au Comité, ils demeurent sous le contrôle de ces groupes.
 - b) S'ils sont le résultat d'un travail fait par le personnel du ministère, ils demeurent sous le contrôle du ministère.
8. Tous les membres du Comité et de ses sous-comités doivent recevoir une copie de la présente directive.